

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia termasuk salah satu dari berbagai negara yang memiliki banyak perusahaan, baik Perusahaan Milik Swasta maupun Badan Usaha Milik Negara. Perusahaan Milik Swasta maupun Badan Usaha Milik Negara keduanya saling memiliki kaitan erat terhadap perkembangan perekonomian negara. Tidak hanya itu saja sumberdaya yang digunakan perusahaan juga harus memiliki standar terutama dalam sumber daya manusia yang merupakan penggerak dari perusahaan itu sendiri, maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung pada sumberdaya manusia dan *performance* yang dimiliki. Kinerja merupakan tindakan, perlakuan atau perbuatan yang ditargetkan untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja merupakan tempat yang paling dekat dengan karyawan dimana merupakan tempat berinteraksi dan tempat melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempatnya berada. Permasalahan yang sering dihadapi ditempat kerja adalah tentang cara meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya inisiatif untuk merubah lingkungan kerja yang dimana lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan mutu dan kualitas kerja karyawan.

Dimulainya penataan ulang terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pekerja Negeri Sipil (PNS), terlalu banyaknya pegawai administratif dianggap sebagai sumber pemicu lemahnya kinerja pegawai PNS. Pegawai PNS dianggap kalah dengan pegawai Swasta hal ini dilihat dari besarnya target yang dapat

dicapai pegawai Swasta dibanding pegawai PNS lantaran tidak ada target yang ditetapkan. Selama ini kinerja PNS dianggap tidak memiliki target yang jelas dan tidak memiliki beban kerja serta banyaknya kegiatan yang tidak sinkron antaram program dan kegiatannya (DetikFinance.com, 2017)

Sejumlah karyawan dipaksa memakan pare mentah dikarenakan tidak dapat memenuhi target. Perusahaan *Leshang Decorations Corporation* menerapkan hukuman yang tidak biasa kepada para karyawannya yang tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, hukuman tersebut dipilih karena dianggap dapat memotivasi karyawan untuk mendorong dirinya sendiri lebih keras. Ternyata hukuman yang tidak biasa tersebut bukan hanya sekali diterapkan melainkan sebelumnya sudah pernah dilakukan seperti squad dan lari keliling gedung kantor sebanyak 2-3 kali (DetikFood.com, 2013).

Kinerja DPR dinilai tidak memenuhi target. Menurut Muladi yang menjabat sebagai politikus senior Golkar mengatakan bahwa terlalu banyak persoalan-persoalan yang harus diselesaikan DPR belum lagi persoalan dari masa lalu yang membuat para anggota DPR menjadi penuh perdebatan. Meskipun banyak memiliki persoalan-persoalan entah dari masa lalu maupun masa sekarang seharusnya tidak menjadi alasan para anggota DPR melempem dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengingat krisis ekonomi yang terjadi saat ini cukup meresahkan masyarakat (Tribunnews.com, 2015).

Perusahaan *Central Claim Group* yang bergerak dalam bidang jasa ini memberlakukan hukuman yang tergolong aneh bagi karyawan yang tidak dapat mencapai target perusahaan. Yaitu dengan pembekapan muka pegawai dengan

gurita yang masih segar. Hukuman ini dinilai efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan (BangkaPos.com, 2017).

Kinerja karyawan didukung beberapa di antaranya yaitu lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan sehingga meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Diah, 2015). Kinerja adalah sejauh mana mereka yang bekerja secara substantif merupakan seorang yang akan menunjukkan kerja kerasnya (Byrne, 1994). Sjafriz Mangkuprawira & Aida Vitalaya (dalam Aprilia & Hudiwinarsih, 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Menurut Samsudin (dalam Suanto, 2016) kebutuhan karyawan yaitu bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk menunjukkan kemampuannya, ingin diterima dalam organisasi tersebut, dan di hargai sebagaimana layaknya. Teori Maslow (dalam Suanto, 2016) menyatakan bahwa setiap manusia memiliki tingkatan herarcy of need :

1. *Physiological Needs* : kebutuhan akan makan, minum, perlindungan secara fisik yang dimana merupakan tahap kebutuhan tingkat awal.
2. *Safety Needs* : merupakan kebutuhan perlindungan dari segala ancaman bahaya dari luar, tidak hanya secara fisik tetapi juga secara psikologis.
3. *Social Needs* : kebutuhan akan rasa memiliki, dan penerimaan dirinya di dalam suatu kelompok, yang dimana merupakan kebutuhan akan cinta dan kasih sayang.
4. *Eksteem Needs* : merupakan kebutuhan akan penghargaan terhadap diri, keinginan untuk di hormati akan orang lain.

5. *Self-Actualization Needs* : dalam kebutuhan ini manusia ingin di hargai tidak hanya secara fisik namun juga ingin di hargai dari melihat kompetensi yang dimiliki.

Kinerja merupakan tiap gerakan yang dilakukan karyawan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi (Rahmayanti & Afandi, 2014). Menurut Bass et al, Locander et al, dan Yamarino et al (dalam Lina, 2014) faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi yaitu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya, setiap perbuatan yang dilakukan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya berada (Rahmayanti & Afandi, 2014). Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang keduanya saling memiliki pengaruh dan keterkaitan satu sama lain (Chresstela dkk, 2014). Berkembangnya suatu perusahaan beberapa diantaranya dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena erat kaitannya terhadap kinerja karyawan. Sehingga perhatian khusus yang di berikan kepada karyawan sangat di perlukan untuk memberikan dampak yang positif terhadap kinerja (Indriani, 2015). Lingkungan kerja adalah segala hal dari luar yang mempengaruhi seorang maupun kelompok dalam bertindak dan mendasari seseorang melakukan sesuatu (Komaling, Adolfina & Untu, 2016). Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai BAPPEDA yang dilihat dari perolehan koefisien sebesar 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kerja karyawan

BAPPEDA (Khairani, 2013).Lingkungan kerja pada sektor industri garment di Bangladesh merupakan tulang punggung perekonomian negara. Sehingga industri garment di Bangladesh harus memastikan lingkungan kerja yang memadai dan tingkat kenyamanan para pekerja, karena dapat mempengaruhi hasil produktivitas yang akan bersaing di pasaran ekspor global (Saha & Sumon, 2015).Kemampuan individu dalam bekerja di tentukan oleh lingkungan tempatnya berada, peningkatan lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih baik lagi hal ini di tunjukkan dengan peningkatan kinerja (Malik, 2011)

Banyak perusahaan atau organisasi yang tidak sepenuhnya memanfaatkan lingkungan fisik mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan karyawan akan lebih produktif di dalam lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan begitu juga sebaliknya (Samuel, 2010).Lingkungan kerja tergabung dari beberapa elemen diantaranya adalah lingkungan teknis, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasi. Lingkungan kerja memberikan efek terhadap kinerja karyawan yang dimana karyawanlah yang menentukan keberhasilan mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut (Saha, 2015). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan tindakan dan merupakan faktor yang mempengaruhi apa yang dilakukan hari ini, sehingga memiliki potensi adanya persaingan antara pekerja dan kinerja karyawan (Kohun, 1992). Lingkungan kerja tidak hanya dapat mempengaruhi tetapi juga dapat memberikan konsekuensi jangka panjang (Spector & Beer, 1994). Sumber daya yang dikelola memiliki pengaruh jangka

panjang bagi perusahaan dan pekerja (Allport, 1999). Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Munparidi, 2012). Adanya peningkatan kinerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan lingkungan kerja dengan hasil $Y = 5,068 + 0,141 X_1 + 0,835 X_2$. Y (kinerja karyawan) meningkat 0,141 untuk tiap tambahan 1 satuan X_1 dan ini konstan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014).

Persepsi lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang positif terutama pada lingkungan fisik yang menunjukkan signifikan hubungan paling tinggi. Perbaikan pada lingkungan kerja dapat meningkatkan mutu dan kualitas kinerja yang akan menimbulkan dampak positif bagi peningkatan kualitas perusahaan (Malik dkk, 2011). Adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan baik lingkungan fisik maupun non fisik yang merupakan lingkungan perantara seperti suhu udara, pencahayaan, suara keduanya saling memiliki pengaruh dan berkaitan, dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang berujung pada hasil produktivitas suatu perusahaan. Sehingga adanya kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan dapat dikatakan dipengaruhi oleh lingkungan tempat karyawan bekerja mengingat lingkungan kerja merupakan lingkungan yang paling dekat dengan karyawan.

Seperti penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang jumlah pengambilan

sample yang dilakukan menggunakan rumus dari Slovin yaitu mengambil 18,75% dari jumlah populasi yang ada, Munparidi (2012). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan tindakan dan merupakan faktor yang mempengaruhi apa yang dilakukan hari ini, sehingga memiliki potensi adanya persaingan antara pekerja dan kinerja karyawan (Kohun, 1992). Sumber daya yang dikelola memiliki pengaruh jangka panjang bagi perusahaan dan pekerja (Allport, 1999). Pada penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan dikarenakan terbatasnya jumlah sample yang digunakan sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan tidak adanya hubungan yang positif (Arianto, 2013). Sedangkan jumlah sample yang digunakan peneliti dalam penelitian ini lebih banyak dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini hanya akan berfokus pada karyawan bagian produksi divisi finishing sehingga hasil yang diperoleh lebih signifikan, sehingga berpotensi adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja adalah sejauh mana mereka yang bekerja secara substantif merupakan seorang yang akan menunjukkan kerja kerasnya (Byrne, 1994).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, muncul pertanyaan “Apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ?”

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT.HANIL INDONESIA.
3. Untuk mengetahui tingkat persepsi lingkungan kerja karyawan PT. Hanil Indonesia.
4. Mengetahui sumbangan efektif Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan menambah khasanah ilmu dan referensi ilmiah dalam bidang psikologi khususnya pada Psikologi Industri yang dimana penelitian ini lebih berfokus dalam lingkup Psikologi Industri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk para peneliti yang lain jika ingin melakukan penelitian yang sama dengan tema yang terkait.

- b. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bacaan terkait persepsi terhadap lingkungan kerja.

c. Bagi perusahaan

- 1) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk pengembangan lingkungan kerja.
- 2) Menjadikan bahan acuan untuk perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.